



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL
MERCADO LABORAL

MOTHERHOOD PENALTY
IN THE LABOR MARKET

Autor/es

Jezabel Moreno Bellido

Director/es

Pau Marí-Klose

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2017

INDICE

1. Introducción	3
2. La Unión Europea como punto de partida	5
3. Modelos de Estado de Bienestar presentes en Europa.....	7
3.1. Modelo Socialdemócrata.....	8
3.2. Modelo Conservador	8
3.3. Modelo Liberal.....	9
3.4. Modelo Mediterráneo	10
4. Tejido empresarial en España.....	11
4.1. Protección de la maternidad	12
4.2. Costes de la maternidad en las pymes	12
5. Metodología y técnicas de análisis.....	13
6. División del trabajo y solidaridad familiar basados en el Modelo Mediterráneo de Estado de Bienestar	15
7. Acciones discriminatorias dentro de las organizaciones.....	16
8. Discriminación en el acceso al empleo.....	17
9. Problemas durante el embarazo	18
10. Conciliación Familia-Trabajo.....	19
11. Estrategias de adaptación a la discriminación.....	20
12. Conclusiones.....	22
13. Resumen	26
14. Bibliografía.....	27
15. Anexos	29

PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL

“Igualdad para la mujer es progreso para todos”

Ban Ki-moon.

“La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos”

Kofi Annan.

“El mundo no puede permitirse la pérdida de los talentos de la mitad de las personas, si estamos aquí para resolver la multitud de problemas que nos preocupan”

Rosalyn Yalow.

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al mercado laboral, que en sus orígenes estaba plenamente masculinizado, es un fenómeno comenzó a producirse desde la Primera Guerra Mundial y que se acentuaría durante la Segunda Guerra Mundial, dada la escasez de mano de obra producida por la ausencia de los hombres, que se encontraban luchando en los distintos frentes bélicos. Dicha incorporación fue incrementándose y se consolidó de forma masiva durante los años 60. En España sin embargo, y al igual que en otros países mediterráneos, a causa de las particulares condiciones políticas y sociales que la caracterizaban, este fenómeno social no llegaría a materializarse plenamente hasta la década de los ochenta.

No obstante, a pesar de los más de 30 años que la mujer lleva dedicando a trabajar fuera del hogar familiar, todavía no puede afirmarse que se hayan logrado unas condiciones de igualdad con respecto al hombre. Los motivos para explicarlo podrían ser diversos y complejos. Es por ello que el presente trabajo tratará de centrarse tan solo en uno de ellos: la posible discriminación sufrida por las mujeres a causa de su potencial maternidad.

La forma de abordar este fenómeno, al igual que el objetivo de este trabajo, serán la realización de un análisis sociológico de, en primer lugar, el entorno europeo como punto de partida, y de los valores que prevalecen en los distintos países. Asimismo, se expondrá la manera que tiene cada país de interpretar e implantar estas premisas, mediante la formación de su modelo de estado de bienestar, que tendrá lugar como producto de la fusión de dichas políticas sociales con su cultura propia.

En este aspecto, la Unión Europea, como asociación económica y política a la que “los Estados miembros atribuyen competencias para alcanzar sus objetivos comunes” como valores comunes a todos los Estados miembro defiende “el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”, y para ello, “combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres (...)”. UE (2007).

Por su parte, el Estado español a través de la Constitución Española (1978), norma suprema de su ordenamiento jurídico, establece la igualdad de los españoles ante la ley, sin discriminación por motivos de sexo, entre otros¹.

No obstante, y a pesar de los esfuerzos realizados por la U.E y el Gobierno de España, la discriminación en cuestión de género sigue siendo una realidad que persiste en nuestra sociedad actual, tanto en el ámbito público como en el privado. Es por ello que resultará necesario trabajar duro y replantearse las estrategias adoptadas hasta el momento para lograr que la igualdad en materia de género llegue a convertirse en una realidad social consolidada en todos los ámbitos y entornos y, de este modo, se contrarresten los efectos socioeconómicos negativos que viene generando.

Las consecuencias negativas más directas y cortoplacistas en el plano social, serían aquellas que suponen que un colectivo de semejante envergadura sea objeto de discriminación o, tal y como lo define la Real Academia Española (2014), de “recibir un trato desigual”, creándose una situación de injusticia para el que la padece.

Por otro lado, y en lo que a recursos humanos se refiere, tanto el mercado laboral como la sociedad en general, estarían desperdiciando una buena parte del talento y potencial existente como motor de desarrollo. Además, podría considerarse el derroche que supondría para el Estado no ser capaz de revertir en beneficios para la propia sociedad, mediante tributación, la elevada inversión que realizada en formación de carácter público, a causa de las limitaciones impuestas por las empresas a un colectivo tan amplio de la población.

Que el colectivo femenino se enfrente a tantas dificultades a la hora de encontrar un empleo remunerado, que su salario sea inferior al de sus compañeros varones, que tenga menores opciones de promoción profesional en las empresas, o cualquier otra forma de discriminación laboral a la que pudiera estar sometido, estaría fomentando la permanencia de estructuras familiares conservadoras basadas en la figura del varón como sustentador principal del núcleo familiar. Esto, a su vez, podría convertir a la mujer en un sector vulnerable de la sociedad que la haría dependiente (en caso de tenerla), o de su familia, para poder subsistir. En caso contrario, podría verse expuesta a un mayor riesgo de exclusión social, e incluso en casos extremos, a sobrepasar el umbral pobreza, lo cual supondría en último término, y una vez más, un coste social del que el Estado tendría que responder.

Por último, y como consecuencia de los costes de oportunidad que podría suponer para las mujeres la retirada del mercado de trabajo durante el periodo asociado a la maternidad, se producen costes colectivos para la sociedad. En este sentido, la penalización por maternidad estaría asociada al descenso de la natalidad, motivado por la renuncia voluntaria a la maternidad, la reducción del número de hijos con respecto a los deseados, e incluso a la imposibilidad de tenerlos como consecuencia de posponer la edad de la maternidad. Como consecuencia de estas decisiones de aplazar o renunciar a la maternidad, se podría estar poniendo en riesgo el reemplazo generacional y, por tanto, la sostenibilidad del sistema de bienestar.

2. LA UNIÓN EUROPEA COMO PUNTO DE PARTIDA.

Con motivo del término de la Segunda Guerra Mundial (1945), y a partir del Tratado de Roma, se fundó en el año 1958 la Comunidad Económica Europea (CEE). El objetivo de esta organización era el de aumentar la cooperación e interdependencia económica entre los países que la conformaban (en principio Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y países Bajos), de forma que disminuyesen así las posibilidades de nuevo conflicto entre ellos.

Fue a partir de la incorporación de más países del continente, y de su evolución como asociación económica y política, que se transformó en 1993 en la organización que hoy conocemos como Unión Europea (UE), activa en todos los frentes políticos y basada en el Estado de Derecho. Todas sus actividades se encuentran fundadas en Tratados de carácter vinculante.

Entre los objetivos principales de esta organización, tal y como ella misma declara, se encuentra el de promover los derechos humanos a nivel internacional. Esto queda recogido, desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009, en la Carta de los Derechos Fundamentales, además de en el Tratado de la Unión Europea, en el que se declara que “La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres (...)” entre otros. UE (2009).

Para poder llevar a cabo sus propósitos, el Parlamento Europeo junto con el Consejo aprueba la legislación correspondiente, y la Comisión se encarga de su elaboración y aplicación. Este es el modo en el que nacen los Tratados, a través de los cuales se establecen las bases fundamentales del derecho primario de la UE, y el derecho que de ellos deriva: Reglamentos, Directivas y Decisiones, todos ellos de carácter vinculante, aunque con ciertas particularidades.

A priori, y teniendo en cuenta la influencia que ejerce la legislación europea sobre la de los países que la conforman, parecería lógico pensar que el panorama laboral que encontrase el colectivo de mujeres en cualquier país de la UE fuese similar. Nada más lejos de la realidad. A pesar de que la legislación de partida sería la misma para todos los países, la fusión de ésta con la sociedad que la traspone es la que determinaría, en función de sus características culturales, políticas, tejido empresarial, etc., el tipo de entorno resultante y su grado de efectividad con respecto a los objetivos establecidos.

Es por este motivo que, para esta investigación, nos centraremos principalmente en las Directivas como procesos de europeización de la política social, ya que de las tres herramientas del derecho derivado, son las que podrían proporcionar a los países cierto grado de flexibilidad a la hora de redactar las leyes para el cumplimiento de sus objetivos y, por tanto, las que mejor reflejarían las particularidades sociales, a las que hace referencia el párrafo anterior.

La UE define en su página web las Directivas como “actos legislativos en los cuales se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir. Sin embargo, correspondería a cada país la elaboración de sus propias leyes sobre cómo alcanzar dichos objetivos”.

Para la mejor comprensión del origen y el desarrollo de ciertas Directivas e iniciativas relacionadas, estableceremos dos etapas históricas de la UE, según propone Fernández-Creuet (2016):

1ª Del Tratado de Roma (del 25/03/1957, en vigor desde el 01/01/1958) al Tratado de Ámsterdam.

Como etapa social estaría caracterizada por la inexistencia del concepto de “conciliación” tal y como lo conocemos hoy en día, y por la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Producto de ello fueron las políticas destinadas a la igualdad de género, aunque en principio tan solo en el área de la retribución salarial, y con el único fin de evitar la “competencia desleal” y la conflictividad entre los países como consecuencia de la precarización de las condiciones de las mujeres en el trabajo.

Algunas de las Directivas nacidas a lo largo de este periodo fueron:

- Directiva 75/177/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, sobre la armonización de legislaciones de los países miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto al acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, sobre la aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en regímenes profesionales de Seguridad Social.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas y la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada.
- Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, sobre el permiso parental.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre el acuerdo marco del trabajo a tiempo parcial.
- Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el acuerdo marco del trabajo de duración determinada.

Además, en el año 1974 se hizo referencia por primera vez, a través del Plan de Acción Social de la CEE, al concepto “conciliación de la vida laboral y familiar, y a partir de los programas comunitarios para igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (I Programa 1981-1985, y II Programa 1986-1990), se promovió la evolución de los permisos parentales tanto para mujeres como para hombres.

2ª Del Tratado de Ámsterdam (del 07/02/1992, en vigor desde el 01/05/1999) hasta la actualidad.

Representa una etapa en la que se adquiere mayor conciencia de la importancia de la participación de las mujeres en el mercado laboral como motor del crecimiento económico, y comienzan a fijarse objetivos dirigidos al apoyo y fomento de dicha participación femenina, a la independencia económica de las mujeres, y a enfrentar el descenso progresivo y continuado de la natalidad y, en consecuencia, el envejecimiento poblacional que amenazaría la permanencia de los distintos estados de bienestar. Todo ello a través de medidas de actuación tales como la Estrategia Europea de Empleo (EEE), el Programa

Comunitario de Igualdad de Oportunidades, el Plan de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres, etc. dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la mejora de las políticas referentes a los permisos parentales y a la promoción de la corresponsabilidad, cuya práctica inexistencia podría haber perjudicado las carreras profesionales de las mujeres frente a las de los hombres.

3. MODELOS DE ESTADO DE BIENESTAR PRESENTES EN EUROPA.

La sociedad europea, promotora de la creación de unos valores comunes, pero al mismo tiempo defensora y protectora de la diversidad de las identidades de sus países miembro, posee dentro del límite de sus fronteras, como podemos observar a través de la *Figura 1. Países del continente europeo según su Modelo de Estado de Bienestar*, diversos tipos de Estados de Bienestar. Aunque influidos en gran medida por las directrices establecidas en las Directivas, no dejan de ser, en definitiva, un reflejo de las nuevas políticas comunitarias que convergen con las “viejas” tendencias socioculturales propias de cada país a lo largo de su casuística y su historia.

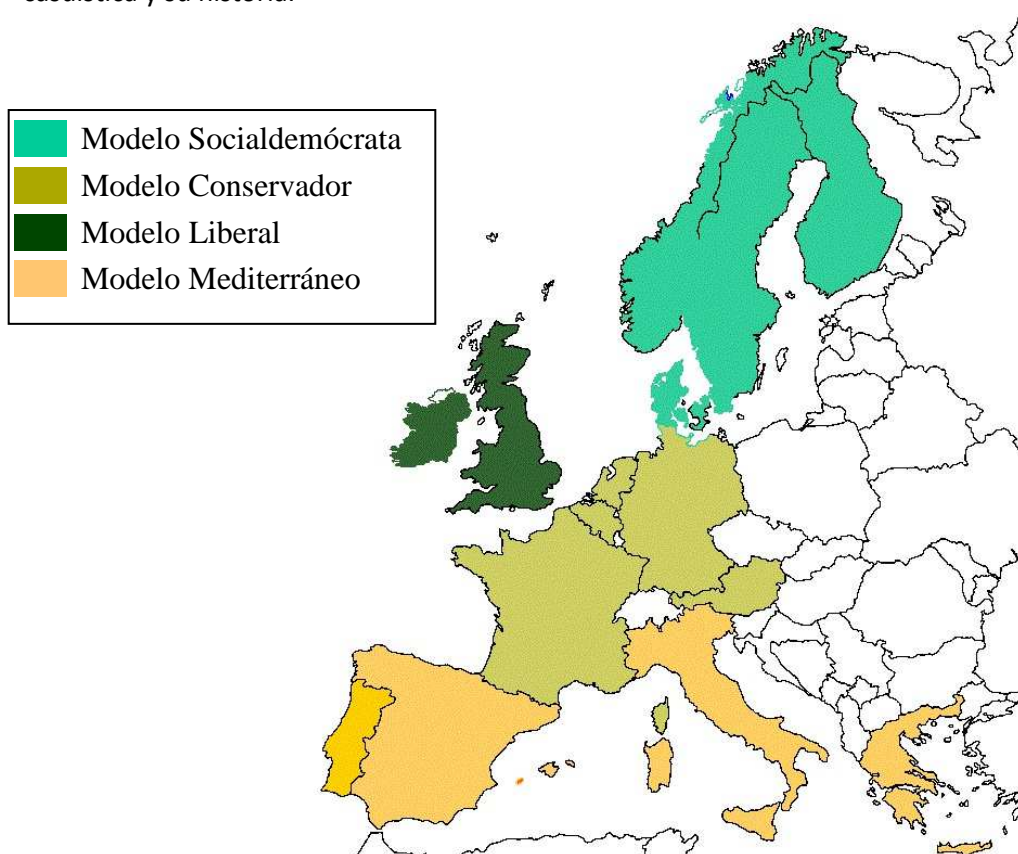


Figura 1. Países del continente europeo según su Modelo de Estado de Bienestar.

Todos ellos con ciertos factores en común se diferenciarían, entre otros aspectos, en lo que respecta al trato que se le da a la maternidad, a través del mayor o menor de grado de apoyo que ofrecen sus políticas públicas a las crecientes necesidades sociales de conciliación de la vida familiar y laboral. A partir de ellas, podría extraerse información relativa al tipo de cultura que se escondería tras cada modelo o régimen de bienestar, y que afectaría a cada agrupación de países con ciertas similitudes de base.

A partir de los estudios elaborados por Esping Andersen (2000), Trifiletti (1999), Cousins (2001), Daly (2000), Castles (2003), Sainsbury (1999) y Korpi (1999), podrían establecerse los siguientes modelos de Estado de Bienestar, caracterizados de la siguiente manera. Moreno (2007):

3.1. MODELO SOCIALDEMÓCRATA

A priori, podría considerarse el modelo más avanzado o igualitario, y que parece estar funcionando mejor en cuestión de políticas de igualdad. Los países que se rigen por este tipo de Estado de Bienestar son aquellos que se encuentran geográficamente situados más al norte de la Unión Europea, es decir, Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca.

Sería rasgo común a todos ellos la terciarización¹ y flexibilidad orientada a ambos sexos en el mercado laboral, y la tendencia socialdemócrata en sus políticas, las cuales tenderían a proteger a la familia en el mercado laboral y, en cuestión de género, tendrían una visión de la mujer como trabajadora. Esto quiere decir que los derechos de sus ciudadanos, independientemente de su género, serían los mismos debido a la ideología de que el trabajo familiar debe ser compartido, por lo que las políticas familiares en cuestión de empleo irían dirigidas a ambos progenitores independientemente de su sexo promoviendo así el desfamiliarismo e igualitarismo a través de un modelo de conciliación público e individualizado, consistente en servicios familiares altamente desarrollados y ayudas de tipo universal.

Todo esto daría como resultado una economía familiar basada en la división de roles de género de carácter simétrico, es decir, que la división del trabajo familiar estaría basada en el modelo de dos sustentadores económicos (hombre y mujer), que trabajarían por igual a tiempo completo, dando lugar a una cultura que restaría importancia a los lazos familiares y que se apoyaría en el sistema para la crianza de los hijos y la conciliación. ´

Consecuencia final de todo ello sería la elevada y continua actividad de la mujer en el mercado laboral, predominantemente a tiempo completo, y sin interrupciones o descansos a lo largo de su trayectoria laboral para dedicarlos al cuidado de la familia.

3.2. MODELO CONSERVADOR

El siguiente modelo, más intervencionista en cuestión de políticas sociales destinadas a la familia, englobaría a los países centroeuropeos como son Alemania y Austria principalmente y, aunque con carácter más moderado pero también conservadores, a Países Bajos, Bélgica y Francia.

¹Terciarización: “transformación económica y social que ha afectado a las economías de los países más desarrollados desde la última fase de la [revolución industrial](#). Esta transformación consiste en un aumento de las actividades del [sector terciario](#) (sector servicios), que llega a ser el sector preponderante en la economía”. Wikipedia (2017).

Dicho conservadurismo podría verse claramente reflejado en la estructura de su mercado laboral, caracterizado por su orientación familiarista¹ en la que prevalecería la figura del varón sustentador, aunque con el aporte de algo de flexibilidad para el 2º sustentador (la mujer), y en sus tendencias políticas de orientación conservadora y centrista.

El Estado protegería a la familia en el mercado laboral, pero desde una perspectiva tradicionalista en la que la mujer desempeñaría el papel de madre y esposa responsable de los cuidados propios de la familia y el hogar. Todo ello se fomentaría a través de unos derechos desiguales entre cónyuges, derivados de una participación desigual en el mercado de trabajo, que irían encaminados a reforzar la figura del varón sustentador, y la estricta división del trabajo familiar.

Se busca un modelo de conciliación de la vida laboral y familiar público a través de una retribución parcial de los servicios familiares que, no obstante, se eclipsaría mediante las generosas ayudas destinadas a las mujeres que son madres y a los hijos, lo que haría retornar a los valores conservadores de las familias nucleares sostenidas por el salario del varón a tiempo completo, complementado solo en algunas ocasiones por el trabajo a tiempo parcial de la mujer.

Consecuencia de ello sería la media o incluso reducida participación femenina en la esfera laboral, que en rara ocasión se da a tiempo parcial, en la que predominaría una gran discontinuidad a causa de las pausas y/o abandonos para hacerse cargo de las tareas familiares.

3.3. MODELO LIBERAL

Podría considerarse al modelo de **Estado de Bienestar Liberal** como el menos intervencionista y más privatizado en lo que a cuidados familiares se refiere, e integraría a países como Reino Unido e Irlanda.

Su mercado laboral se caracterizaría por la segmentación y la flexibilidad en los empleos a tiempo completo y tiempo parcial. Sus tendencias políticas, aunque conservadoras/centristas basadas en el modelo familiarista del varón sustentador, considerarían a la mujer como trabajadora, por lo que se fomentaría una división del trabajo asimétrica de género orientada al mercado, dada la privatización de los servicios familiares, que solo contemplaría la ayuda a familias en situación de precariedad económica.

Este tipo de modelo de bienestar fomentaría el trabajo del varón a tiempo completo y el de la mujer a tiempo parcial para poder costear los gastos que suponen los servicios privados del cuidado de los hijos. No obstante, consecuencia de esta falta de apoyo institucional, surgen nuevos modelos de familia que derivarían el cuidado de sus hijos en el sector servicios, o que buscarían ayuda en la solidaridad de sus predecesores, dándose una elevada participación de la mujer en el mercado laboral, a la par que discontinuidad.

²Familiarista: “cultura familiar basada en la reciprocidad y solidaridad intergeneracional resultado de la mezcla del sesgo de protección social basado en el varón sustentador con la primacía de la familia y la mujer como principal responsable de los cuidados y del bienestar de sus miembros”. Moreno (2007).

3. 4. MODELO MEDITERRÁNEO

La agrupación de países del sur de Europa que compondrían el modelo Mediterráneo de Bienestar son España, Italia, Grecia y Portugal (en ciertas ocasiones).

En principio, compartirían ciertas tendencias ideológicas con el modelo conservador, aunque manteniendo ciertas particularidades, probablemente derivadas de su tardía transición de regímenes políticos autoritarios a democráticos.

La estructura de su mercado laboral estaría caracterizada por la terciarización y dualización, en la que la oferta de trabajo estándar estaría destinada principalmente al varón sustentador, y reforzada por el importante volumen que alcanza la economía sumergida, que estaría empleando a un elevado número de mujeres en busca de la flexibilidad necesaria para la conciliación laboral y familiar, y que el mercado laboral no les estaría proporcionando. Consecuencia de ello sería la falta de protección de los derechos laborales de la mujer, lo cual reforzaría las diferencias salariales existentes entre géneros, y el posible abandono femenino del puesto de trabajo ante situaciones de maternidad.

Esta situación tendría especial importancia, dado que el tejido empresarial existente en estas sociedades, estaría compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas, muy propensas a este tipo de relación laboral para la evasión de impuestos y de trámites legislativos derivados de la extinción contractual, dada la fragilidad económica de la que son objeto a causa de su reducido tamaño y recursos, y la reciente situación de crisis generalizada.

Las tendencias políticas que rigen a estos países serían de carácter corporativista que mantienen una ideología, fuertemente influida por la iglesia católica, de estricta división del trabajo familiar en la que la figura de la mujer ejercería un marcado papel familiarista de madre y esposa. Es por esto que las políticas familiares adoptadas estarían dirigidas al mantenimiento del modelo del varón sustentador, que se ha ido modificando con el transcurso del tiempo y las necesidades económicas de la familia, y que habría derivado en un modelo de división asimétrica del trabajo remunerado, en el que el varón seguiría siendo el principal sustentador, y la mujer trabajaría de forma subsidiaria, a tiempo completo (ante la escasa oferta de trabajo a tiempo parcial) hasta el nacimiento de los hijos.

Al ser la oferta de servicios familiares tan escasa y nada subvencionada, exceptuando situaciones económicas de precariedad, las estrategias de conciliación adoptadas por las familias para el cuidado de los hijos se regirían por los principios familiaristas y de solidaridad entre sus miembros. Esto consistiría en el abandono de la mujer del puesto de trabajo remunerado, o en la búsqueda de uno a tiempo parcial, lo que la convertiría en un miembro económicamente vulnerable, o en la búsqueda de ayuda por parte de los abuelos para poder permanecer en él, generando así relaciones de dependencia intergeneracional con los abuelos.

4. TEJIDO EMPRESARIAL EN ESPAÑA

Gracias a la información obtenida a través del INE (Instituto Nacional de Estadística), y a partir de los datos proporcionados anualmente por el Directorio Central de Empresas (DIRCE), mediante el cual se recopila y analiza la información de la totalidad de las empresas españolas y sus unidades locales en el territorio nacional, puede determinarse que el tejido empresarial español está compuesto mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, superando estas durante el año 2013 el 99% del total.

Así pues, para comprender mejor el concepto de “pyme”, se tomará en consideración la recomendación realizada por la Comisión Europea (*EU recommendation 2003/361*), la cual establece que para poder determinar el tamaño de una empresa, las características que deben ser tenidas en cuenta sobre esta son, en primer lugar el número de empleados que posee, y en segundo, su volumen de negocios. De este modo, la definición de “pyme” que se obtendría sería la siguiente: Empresa cuyo número de trabajadores no alcanza los 250, y con un volumen de anual de negocios inferior a los 50 millones de euros.

Del mismo modo, mediante los datos obtenidos a partir de Eurostat y la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), las empresas se clasificarían, en base al número de personas a las que emplean, de la siguiente manera:

- Microempresas: 1 – 9 trabajadores
- Pequeñas empresas: 10 – 49 trabajadores
- Medianas empresas: 50 – 249 trabajadores
- Grandes empresas: Más de 250 trabajadores

Esta categorización se consideraría relevante ya que, según la información recopilada por el INE en la Nota de prensa del 31 de julio de 2017 (ver Tabla 1. Empresas activas según sector económico, por intervalo de asalariados), el 40,02% de las empresas activas (1.313.619 empresas) serían microempresas, de las cuales el 10,68% estaría compuesto por empresas del sector comercio (350.621 empresas), y el 22,48% por empresas del sector resto de servicios (737.923 empresas).

Por un lado, el sector “comercio” incluiría a las empresas que realizan actividades de venta al por mayor, al por menor y a los intermediarios del comercio, y por el otro, el sector “resto de servicios” estaría compuesto por aquellas dedicadas a la hostelería, transporte y almacenamiento, información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y de servicios auxiliares, educativas, sanitarias y de asistencia social y otro tipo de actividades sociales, incluidos los servicios personales. Esto quiere decir que, como puede observarse mediante la Figura 2. Ocupación según rama de actividad y periodo, el 70,1% de las mujeres ocupadas (datos de 2015) se encontrarían representadas entre ambos sectores, los cuales, como se ha indicado en el párrafo anterior, están compuestos en un 33,16% por microempresas. No obstante, dadas las características asociadas al tipo de modelo mediterráneo mencionadas en el apartado 3.4, y la tendencia que estas empresas de tan reducido tamaño tendrían a la economía sumergida y al empleo de mujeres en situación irregular de contratación, resultaría imposible determinar el número real de trabajadoras a las que proporcionan empleo.

4.1 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:

La empresa, entendida cada vez más como una organización integrada dentro del conjunto de la sociedad, y preocupada por la repercusión de su actividad económica y sus acciones sobre la economía, el medioambiente y la sociedad en la que opera, representa una de las principales áreas de influencia sobre la que trabajar para combatir la desigualdad en el mercado laboral.

Gracias a esta relativamente reciente conciencia adquirida, y a la mejora que supondría para su imagen de marca en un mercado tan competitivo como es el actual, las organizaciones establecen de forma pública y transparente, a través de su misión, visión y valores, los compromisos que adquieren como aportación para favorecer la evolución de la sociedad hacia un modelo más justo y más respetuoso con la diversidad de sus integrantes.

Cierto es que, dada su mayor capacidad e influencia, serían las grandes empresas las que en principio estarían a la cabeza en la aplicación de este tipo de políticas de igualdad, mediante la inserción de mejoras en sus convenios colectivos de empresa frente a las establecidas en los convenios sectoriales, la redacción de planes de igualdad, etc. No obstante, aunque podría parecer menos probable a causa de las limitaciones en cuestión de recursos que a priori podrían tener las empresas de menor tamaño, poco a poco van incorporándose a la estela de las buenas prácticas de estas grandes empresas, y adquiriendo compromisos mediante políticas en cuestión de responsabilidad social.

Además, para fomentar y premiar a estas empresas que habrían destinado esfuerzos y recursos a la aplicación de medidas de mejora dentro de sus organizaciones, y hacer que ello pueda repercutir positivamente sobre su actividad, organizaciones como la Fundación Más Familia han puesto en marcha proyectos, como el de la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) apoyado por el Ministerio de Sanidad y Política Social, que ofrecería a las empresas la posibilidad de acreditar mediante organizaciones como AENOR o Bureau Veritas la implantación de un modelo de gestión que cumpla con los requisitos establecidos para convertirse en una empresa familiarmente responsable. De este modo, los beneficios que en consecuencia podría obtener de cara a la amortización de la adopción de estas medidas serían aspectos como la mejora de su reputación e imagen de marca frente a empleados y sociedad, adquisición de prestigio como herramienta competitiva frente a las empresas contra las que compite, atracción, fidelización, compromiso y motivación de trabajadores mediante los cuales se obtendría una mejora del clima laboral existente en la empresa y, en consecuencia, una reducción del absentismo y la rotación, que supondría un aumento de la eficiencia productiva, etc.

4.2 COSTES DEL MATERNIDAD EN LAS PYMES:

El reducido tamaño de las empresas consideradas como pyme, cuya presencia es predominante en España, haría que su situación frente a las turbulencias económicas como las sufridas durante los pasados años de crisis, fuese de mayor vulnerabilidad que la del resto de empresas.

De este modo, podría valorarse la hipótesis de que su fragilidad pudiese ser considerada como uno de los aspectos en los que basarían ciertas conductas discriminatorias frente a los costes asociados por la maternidad, algunos de los cuales podrían ser:

- Costes asociados a las posibles ausencias retribuidas de la trabajadora embarazada con motivo de su asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- El proceso de selección, considerado como el tiempo invertido en reclutar y seleccionar a los candidatos/as idóneos para sustituir a la trabajadora embarazada durante el periodo de su baja por maternidad o, en caso de que no se asuma directamente, a los recursos económicos destinados al pago de los servicios de una empresa que realice dichas funciones.
- Doble salario, en caso de que la empresa considerase necesario, en base a la posible complejidad del puesto de trabajo, que la trabajadora embarazada y el trabajador/a interino debiesen coincidir durante un periodo previo a la sustitución a modo de formación.
- Costes derivados de la baja productividad que podría producirse por parte del interino/a al inicio del periodo de sustitución, y hasta que se completase su conocimiento y adaptación al puesto de trabajo.
- Posible solicitud de lactancia acumulada de la trabajadora reincorporada, cuya ausencia no podría verse cubierta por el contrato bonificado de interinidad, siendo necesario realizar uno nuevo, o mantener el puesto descubierto durante ese periodo.
- Una vez reincorporada la trabajadora a su puesto, los costes derivados de la baja productividad que podría producirse a causa de su periodo de readaptación al puesto y ritmo de trabajo.
- Posible solicitud de la trabajadora de la reducción de su jornada laboral, con motivo del cuidado del hijo menor de 12 años, con el correspondiente coste que podría suponer para la empresa tener que cubrir la jornada no realizada por ella.
- Cualesquiera otros que tengan relación.

5. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS

A lo largo de los apartados anteriores se ha tratado de realizar un análisis cualitativo del entorno mediante una primera fase introductoria, en la que se ha expuesto el por qué de la importancia de profundizar en el tema. Posteriormente, se ha realizado una aproximación al encuadre teórico en el que se ven inmersas las mujeres por el hecho de su potencial maternidad, exponiendo los diferentes factores que podrían estar afectando a este colectivo.

A continuación, y para poder contrastar dicho marco teórico con una perspectiva que nos acerque más a la realidad social actual del mercado laboral, se han previsto una serie de entrevistas a mujeres de diversos perfiles considerados como relevantes para la investigación. Estos son, de un lado, profesionales de los RRHH y la selección de personal, que han desempeñado su labor en organizaciones a través de las cuales se han visto involucrados en episodios de discriminación de género a causa de la maternidad; y del otro, trabajadoras que han resultado víctimas de la misma discriminación por su condición de madres o de mujeres en edad considerada como de “riesgo” por las empresas en este aspecto.

Las entrevistas que se han realizado son de carácter semiestructurado o enfocado. El motivo de ello es que se consideran la modalidad idónea para poder profundizar en la temática concreta que queremos estudiar, ya que la conversación, aunque es abierta y permite a las entrevistadas cierta flexibilidad para poder expresar libremente experiencias vividas, está sujeta a preguntas y a cuestiones básicas hacia las que el entrevistador debe dirigirla. De este modo, aunque siguiendo un esquema, la inexistencia de orden

concreto favorecerá que no se pierda la subjetividad que el individuo plasma en su discurso, aportando así datos complementarios acerca de las representaciones sociales personalizadas, de los sistemas de normas y valores existentes en el momento, etc., y permitirá la reconstrucción de acontecimientos del pasado que puedan resultar relevantes. Gurdíán-Fernández. (2007).

Erlandson, Harris, Skipper y Allen (1993:85-86) establecen que la entrevista semiestructurada “es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está predeterminado (...)”. “El investigador y el entrevistado dialogan de una forma que es una mezcla de conversación y preguntas insertadas”. Valles (2014).

Además, teniendo en cuenta que la información que se pretende extraer es en cierto modo de carácter personal, se considera que esta forma de entrevista es la más adecuada para crear un entorno agradable, en el que la persona entrevistada se sienta tranquila y segura, por su similitud con las conversaciones normales. Esto es lo que Kvale (1996) denomina como “espontaneidad metodológica”, o lo que los Rubin (1995) comparan con las preguntas y respuestas encadenadas de forma similar a las intervenciones en las conversaciones.

No obstante, tal y como señalan los Webb (1932/1975), la entrevista es considerada como una “conversación con un propósito” por lo que, “para traspasar la escucha ordinaria”, el entrevistador tiene que “focalizar la discusión y obtener más profundidad y detalle sobre una gama más estrecha de tópicos que en las conversaciones ordinarias”. Los Rubin (1995:78).

Para lograr crear este clima que propicie la comodidad de las entrevistadas se han seguido las recomendaciones establecidas por Ander-Egg (1993), abordando a las entrevistadas de forma gradual y cordial, dejándolas concluir el relato y ayudándolas a completarlo con fechas y hechos, realizando preguntas fáciles de comprender y no embarazosas, actuando de forma espontánea y franca, escuchando de forma tranquila y paciente, evitando los roles de “personaje” o “autoridad”, no dando consejos ni valoraciones morales, no discutiendo ni rebatiendo a las entrevistadas, prestando atención a sus aclaraciones y a lo que dicen, pero también a aquello que no expresan, dándoles tiempo sin meterles prisa, etc.

Los rasgos básicos que caracterizan a de cada una de las cuatro mujeres entrevistadas, y por los que se ha considerado relevante su participación en el presente trabajo, son los siguientes:

- Entrevistada 1. A sus 38 años, con una diplomatura en Relaciones Laborales y otra en Psicología, ocupa el cargo de Responsable de RRHH en una pyme dedicada a los servicios y explotación de locales de ocio. Entre otras funciones, se encarga de llevar a cabo los procesos de selección, y de gestionar las relaciones laborales con la plantilla, entre las que se encuentran la contratación y los despidos.
- Entrevistada 2. Diplomada en Psicología y Máster en Gestión de RRHH. Con amplia experiencia como seleccionadora, actualmente trabaja como consultora en una empresa multinacional de trabajo temporal. Su labor principal es la de cubrir las necesidades de personal de sus clientes, mayormente dedicados al sector industrial. Tiene 36 años, está casada y tiene dos hijos, por lo que también encajaría dentro del perfil de madre trabajadora.

- Entrevistada 3. Con 29 años, esta casada y es madre de un niño de 1 año. Tiene formación de Ciclo formativo de grado superior en Gestión del transporte y amplia experiencia en el sector. Actualmente trabaja como cajera en un pequeño supermercado.
- Entrevistada 4. Es madre de una niña de año y medio, casada y de 36 años. Su nivel educativo es de estudios básicos, y se encuentra en desempleo, por lo que actualmente está cursando un Ciclo formativo de grado medio en Mecanizado. Su experiencia laboral es, principalmente, como peón agrícola y como dependienta.

De este modo se ha considerado que, a través de las experiencias de estas cuatro participantes, se podrían obtener aportaciones interesantes sobre la discriminación basada en la maternidad, desde diversos puntos de vista.

6. DIVISIÓN DEL TRABAJO Y SOLIDARIDAD FAMILIAR BASADOS EN EL MODELO MEDITERRÁNEO DE ESTADO DE BIENESTAR.

Como se ha expuesto más ampliamente en el apartado 3.4 del presente trabajo, España se caracteriza socialmente por ser uno de los países integrados dentro del grupo de Estados de bienestar mediterráneo, que se basa entre otros aspectos en la división desigual del trabajo familiar, en el que la mujer sería considerada como madre y esposa, y se introduciría en el mercado laboral para obtener un salario de manera complementaria al de su marido.

Esto haría que, una vez que se convirtiese en madre, en muchos de los casos ante la dificultad o imposibilidad de compatibilizar o conciliar su jornada laboral a tiempo completo con la crianza de los hijos, basándose en principios familiaristas y de solidaridad entre sus miembros, redujese la duración de dicha jornada (mediante el ejercicio de sus derechos laborales sujetos a lo establecido en Estatuto de los Trabajadores), o incluso decidiese abandonar su puesto de trabajo de forma definitiva, o intermitente reincorporándose al mercado laboral cuando su hijo/s tuviesen una edad en la que resultasen menos dependientes.

Del mismo modo, y para evitar adoptar las estrategias anteriormente mencionadas, las familias podrían buscar la ayuda de sus progenitores ante la escasa oferta de servicios familiares de carácter público y subvencionado, creándose así relaciones de dependencia intergeneracional con los abuelos.

Así lo atestiguan las tres entrevistadas que son madres, afirmando la primera de ellas que “si tuviera un tercer hijo dejaría de trabajar, porque no me siento capaz de volver a llevar el mismo ritmo de compatibilizar un trabajo a tiempo completo con el cuidado de mis hijos”. Sin embargo, con respecto al apoyo de sus familiares para hacerse cargo de los hijos mientras ella está trabajando, declara que “en mi caso tengo suerte, porque gracias a los horarios de mi marido y que tiene el trabajo debajo de casa, y que el colegio está al lado, es él quien se encarga de llevarlos y traerlos, darles de comer, etc, y son pocas las veces que les pedimos a los padres de mi marido que se queden a cuidarlos”.

Asimismo, la segunda madre entrevistada dice que en su opinión “a los hijos los tiene que cuidar la madre porque se preocupa más, y porque con ella es con la que desarrollan un vínculo especial por haber estado nueve meses en su vientre”. Además, en su caso, cuando ella no puede hacerse cargo de su hija, es la hermana de su marido la que la ayuda a conciliar los estudios con la crianza de su hija, ya que en este momento se encuentra desempleada. El motivo de ello según afirma es que la guardería de la que hace uso no tiene una amplitud horaria suficiente como para poder dar cobertura a sus necesidades, además de que en caso de lo hiciese, le resultaría económicamente inviable hacer uso de ella a tiempo completo dado su elevado coste.

Por último, la tercera de las entrevistadas indica que “me gustaría poder dejar de trabajar y estar con mi hijo, pero tal y como están las cosas no puedo permitírmelo porque económicamente, solo con el sueldo de mi marido no nos llegaría”. Además afirma que “tengo que contar con la ayuda de mis suegros para poder cuidar a mi hijo, porque las guardería públicas son prácticamente inaccesibles, y las privadas cuestan muchísimo”. Es por ello que, a pesar de que utiliza estas últimas, no puede permitirse hacerlo a tiempo completo dado el elevado coste que esto supondría. Por este motivo, y “para no abusar de mis suegros haciéndolos madrugar, llevo al niño a la guardería por la mañana y luego ellos lo recogen y me lo guardan hasta que salgo de trabajar y puedo ir a recogerlo”.

7. ACCIONES DISCRIMINATORIAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Entre otros aspectos, la dualización que caracterizaría al modelo de estado de bienestar mediterráneo estaría fragmentando aún más las estructuras internas de algunas organizaciones, dentro de las cuales los hombres estarían ostentando los puestos de mayor poder y consolidación, a los que se asociarían niveles retributivos superiores, y las mujeres ocuparían aquellos puestos de menor responsabilidad, con contratos de trabajo temporales o de menor estabilidad y, en consecuencia, estarían percibiendo salarios inferiores. Todo ello podría tener un origen relacionado, además de con muchos otros aspectos relacionados con la desigualdad basada en el género, con la maternidad en la medida en la que las trabajadoras mujeres podrían ser consideradas como fuente habitual de absentismo a causa de la propia función reproductiva, y de las responsabilidades posteriores derivadas de ella.

Dos de las entrevistadas aportan su visión y experiencia sobre las organizaciones en las que han trabajado y trabajan en relación a la jerarquía estructural de estas, y a las retribuciones asociadas.

En el caso de la primera de ellas, en la pyme en la que trabajó años atrás cuya actividad era la de consultoría de selección de perfiles de IT, la estructura de poder estaba conformada plenamente por hombres y, más concretamente muy centralizada en el gerente de la empresa. Según su opinión, “las mujeres allí no pintaban nada”. Sus funciones eran las de reclutamiento y selección de los perfiles demandados por las empresas cliente, los cuales no establecían habitualmente exigencias en cuanto al sexo del candidato a seleccionar, dada la especificidad de los requisitos exigidos. Sin embargo, en bastantes ocasiones, el gerente descartaba a candidatas principalmente, que habían sido preseleccionadas por las reclutadoras basándose en prejuicios discriminatorios como el género o la edad, sin haber analizado previamente el perfil de las candidatas ni su idoneidad para ocupar el puesto.

En su empresa actual sin embargo, aunque no se dan este tipo de desacreditaciones funcionales, y la estructura jerárquica es un poco más diversa en la medida en la que existe alguna mujer en cargos de responsabilidad, la dirección de la empresa junto con cargos de mayor poder de decisión son ejercidos por hombres en su totalidad, estando el resto de la organización ocupada prácticamente al completo por mujeres.

Además, según destaca la entrevistada en base a sus propias experiencias como seleccionadora, considera que “parte del origen y de la consecuencia de este problema puede ser que las mujeres nos conformamos con puestos y salarios más bajos”. Como ejemplo expone el de un proceso que tuvo que llevar a cabo en el que necesitaba seleccionar a un candidato o candidata cuyo requisito principal era el de tener dominio de un programa informático muy específico. El nivel retributivo que ofrecía el cliente para la persona a incorporar no era ni de lejos competitivo con las ofertas disponibles en el mercado, por lo que encontrar personas dispuestas a aceptar se tornó una tarea imposible entre el colectivo masculino, lo que sin embargo entre el colectivo femenino fue, en el 100% de las mujeres contactadas, una cantidad percibida como satisfactoria, e incluso en muchos de los casos, un motivo de cambio de empresa por considerarse una mejora salarial.

La segunda entrevistada expone la estructura altamente jerarquizada y masculinizada de la empresa en la que trabaja, cuyos puestos de poder están ocupados únicamente por hombres, siendo el salario que estos perciben muy superior al de las mujeres, sin que éste responda a criterios de proporcionalidad asociados a las responsabilidades intrínsecas del puesto que ejercen. Tanto es así que, tras un ejercicio que aportó altos beneficios para la empresa, el gerente adoptó la decisión de premiar a sus empleados varones con un incremento salarial. Ante las quejas emitidas por las dos únicas empleadas del equipo no premiadas, el gerente respondió con evasivas durante meses. No obstante, como consecuencia de la continua reiteración y persistencia de estas en las reclamaciones, finalmente se les practicó un incremento del salario, aunque en una proporción muy inferior que al resto del equipo compuesto por hombres. Además, a la parte de la plantilla compuesta íntegramente por mujeres que ocupan la categoría profesional de nivel inferior dentro de la empresa, y a su vez las más directamente relacionadas con el incremento de beneficios a causa del aumento productivo, no se les practicó ningún tipo de incremento, ni premió de ninguna manera.

8. DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO:

Como se ha ido comprobando en los apartados anteriores, son distintas las vías y los motivos a través de los cuales podrían estar ejerciéndose acciones discriminatorias contra la mujer trabajadora, o contra la mujer que pretende acceder al mercado laboral. El primero de ellos, e independientemente de que la aspirante sea o no madre, sería el del acceso a un puesto de trabajo mediante una entrevista en la que la mujer, en ciertas ocasiones, se vería obligada a responder a preguntas con tendencias discriminatorias, como a las que tuvo que enfrentarse una de nuestras entrevistadas, acerca de su estado civil y su intención de tener o no hijos, y a las que tuvo que responder faltando a la verdad para poder ser contratada.

Según comenta otra de las entrevistadas, la cual forma parte de una organización dedicada a la consultoría de recursos humanos y selección de personal para dar servicio a otras empresas, “en los puestos de trabajo más cualificados existe menos discriminación en cuanto género, porque la especificidad de los requisitos que se buscan, hace más difícil encontrar candidatos que se ajusten al perfil. Sin embargo, en puestos de

menor cualificación, la discriminación está mucho más presente”. No obstante, en alguna ocasión se ha topado con alguna empresa que ha preferido renunciar a candidaturas que encajasen perfectamente con el perfil que buscaban incorporar a su organización, incluso tras entrevistarlas y reconocer que la persona les había encajado y gustado, basando su negativa en que la edad de la persona propuesta era de 33 años y “no querían arriesgarse a que se quedase embarazada”, por lo que trasladaron a nuestra entrevistada su decisión, al tiempo que le solicitaron buscar “otra candidata más mayor que ya tenga hijos, o un hombre”.

Sin embargo, en su puesto de trabajo selecciona mayoritariamente perfiles de poca cualificación para incorporar a empresas dedicadas al sector industrial. Diariamente detecta la discriminación en los análisis de puesto de trabajo (ADPT) en los que debe basar su búsqueda de candidatos, y en los que puede ver claramente un apartado en los que se indica el género que deben tener las personas a seleccionar. “En muchos casos, los motivos que las empresas alegan para exigir perfiles masculinos están basados en la supuesta dureza del trabajo, en cuanto a la necesidad de manipular materiales pesados, o a las altas temperaturas a las que deben estar expuestos los trabajadores, pero en otras ocasiones es simplemente porque no tienen vestuarios femeninos en sus instalaciones”. También hace mención a que, en ciertas ocasiones, algunas de sus empresas clientes que tienen mujeres trabajando habitualmente en su plantilla, han tomado la decisión de detener la incorporación de éstas a causa de que varias de sus operarias se encontraban en baja por maternidad.

Por otra parte, la otra mujer entrevistada que ocupa un cargo de gestión y selección de personal dentro de su organización, dedicada a la explotación de salas recreativas y servicios a otras empresas, afirma que por el contrario, en su empresa la totalidad de los puestos de menor cualificación son ocupados por mujeres. “Al principio no se contrataban mujeres”, pero gracias a su desobediencia de las ordenes trasladadas por la dirección de la empresa de agendar solo entrevistas con varones, comenzó a incorporarse a mujeres dentro de los procesos de selección. “En cada proceso de selección que realizábamos incluía a una mujer. Nunca las cogíamos, pero una vez una encajó, y como dio buen resultado porque tanto el encargado como el gerente consideraron que limpiaba muy bien, comenzaron a incorporarse más mujeres”. Tanto es así que, aun en contra de la voluntad inicial de la candidata, que lo que pretendía era romper con la discriminación de género y establecer diversidad en la plantilla “llegó un punto en el que todas las trabajadoras de este puesto se convirtieron en mujeres. Además de limpiar mejor la sala, atendían mejor al cliente, y tenían como añadido el factor sexual que aportaba para el cliente mayoritario que es un varón de mediana edad, por lo que las trabajadoras que contratábamos eran siempre de entre 20 y 40 años, y quizá un poco más si estaban de buen ver”.

9. PROBLEMAS DURANTE EL EMBARAZO:

Como hemos visto en apartados anteriores, socialmente se está realizando un gran esfuerzo por intentar eliminar, o por lo menos minimizar, el trato discriminatorio que en algunos casos podrían estar recibiendo las mujeres con motivo de su maternidad. En la misma línea de actuación, cada vez son más las empresas que están comenzando a tomar conciencia de la importancia de cuidar a sus recursos humanos, de los que estas mujeres forman parte, y a adoptar medidas de lucha contra comportamientos discriminatorios mediante el articulado de sus convenios colectivos, la redacción de planes de igualdad, e incluso mediante acciones integradas dentro de su responsabilidad social corporativa (RSC).

No obstante, aún podemos encontrar ejemplos de trabajadoras cuya maternidad se ve relegada a un segundo plano frente a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, como en el caso de una de nuestras entrevistadas a quien, a pesar de que su médico de cabecera le recomendó guardar reposo por riesgo de sufrir efectos negativos para el embarazo y, ante la imposibilidad de compatibilizar esta medida con su trabajo diario, sugirió coger la baja. Su empresa sin embargo, la presionó para seguir resistiendo en el puesto con la finalidad de evitar tener que sustituirla hasta el momento en el que estaba previsto que diese a luz y, de este modo, ahorrar costes laborales.

En otros casos sería la relación laboral la que se vería afectada, mediante la extinción o la no renovación del contrato de trabajo, en el caso de que su carácter fuese temporal. Así se pondría en evidencia mediante los testimonios de dos de las mujeres entrevistadas.

En el primero de los casos, la trabajadora comunicó a la empresa su estado y, dado que su contrato no tenía demasiada antigüedad y estaba próximo a finalizar, aún a pesar de estar contentos con su trabajo, se la finalizó sin renovación, al tiempo que se le comunicó abiertamente que el motivo era su embarazo y que, tras este periodo y la baja por maternidad, deseaban seguir contando con ella.

Por último, otra de las trabajadoras entrevistadas afirma que “aunque sabía que quedarme embarazada sería motivo para que no renovasen mi contrato temporal, lo hice igualmente”. Contra toda expectativa, cuando lo comunicó a la empresa la noticia no fue mal recibida, y la gerencia aparentemente le dio facilidades para acudir a citas médicas, etc. Sin embargo, cuando se aproximó el momento de finalizar su contrato, y confirmando sus sospechas iniciales, le comunicaron que no iba a producirse renovación y que volverían a contar con ella tras el periodo de baja por maternidad.

10. CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO:

Según el Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, la “conciliación en sentido estricto, se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo.”

A pesar de los esfuerzos y medidas que a nivel social se vendrían realizando, y de la conciencia que cada vez más empresas habrían adquirido con respecto a la necesidad de que sus trabajadores/as sean capaces de hacer que su vida laboral y familiar sea compatibles, aún siguen produciéndose episodios en los que, principalmente las trabajadoras, se verían forzadas a realizar dobles jornadas (trabajo y hogar), o al abandono del puesto, ante la imposibilidad de conciliar.

Ejemplo de ello podría ser el de una de nuestras entrevistadas, que prefiere seguir manteniendo su jornada a tiempo completo, en vez de solicitar una reducción o medidas de flexibilidad horaria, a pesar de que su trabajo en una empresa de recursos humanos no le permite conciliar, por miedo a las posibles consecuencias. El motivo de ello es que ha podido ser testigo de cómo, en varias ocasiones, cuando compañeras suyas han solicitado una reducción de jornada al amparo de sus derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, han obtenido una negativa por respuesta, o por el contrario, se les ha concedido sin la correspondiente reducción de la carga de trabajo. Esto quiere decir que dicha reducción ficticia, no solo no habría supuesto facilidad de conciliación, sino que en la práctica, se habría convertido en una bajada de salario, dado que la trabajadora se vería presionada a realizar el mismo trabajo que cuando

su dedicación era a tiempo completo, pero en este caso no se vería remunerado. Además, según indica nuestra entrevistada, cuando estas trabajadoras habrían querido restaurar su jornada a tiempo completo, la empresa les habría puesto objeciones al respecto.

Otra de nuestras entrevistadas afirmaría que, en la empresa en la que trabaja al frente del departamento de relaciones laborales y recursos humanos, y cuya jerarquía está completamente masculinizada, las operarias de menor cualificación que trabajan a turnos y solicitan facilidades de conciliación en cuestión de reducción o flexibilización de la jornada, recibirían en el 100% de los casos una negativa. Además, en caso de que la trabajadora se negase a aceptar la respuesta de la empresa y decidiese buscar asesoramiento legal, a través de sindicatos, etc, como medida de presión para que se aprobase su solicitud, la reacción de la empresa sería la de hacerle mobbing (mediante cambios de turno o de centro de trabajo injustificados, exigirle hacer horas extra bajo amenaza de despido, etc) hasta que ésta desistiese en su solicitud o, incapaz de soportar la presión, abandonase la empresa de forma voluntaria.

Por último, exponer el caso de otra de las madres entrevistadas, la cual trabaja a turnos en una empresa de servicios. Ante su solicitud de trabajar a turno fijo para poder compatibilizar sus horarios con los de su pareja, y poder hacerse cargo así entre ambos del cuidado de su hija recién nacida, la empresa no solo denegó su propuesta, sino que inmediatamente comenzó a presionarla para que ambas partes pactasen un despido, con una indemnización inferior a la que correspondería por improcedencia, para que la trabajadora pudiera solicitar la prestación por desempleo. Para forzar aún más a que la trabajadora aceptase la propuesta de la empresa, durante el periodo que se le proporcionó para tomar una decisión, sufrió cambios constantes de turno y de centro de trabajo sin casi periodo de preaviso. En consecuencia, y ante la coacción recibida, la trabajadora decidió aceptar y conformarse con la indemnización que se le ofreció.

11. ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN:

Según el modelo mediterráneo que hemos visto expuesto en apartados anteriores, la sociedad española se caracterizaría por la persistencia cultural de una tendencia de división familiar del trabajo en la que la mujer sería considerada como madre y esposa, y el varón el único sustentador. No obstante, con el paso del tiempo, las tendencias habrían evolucionado hacia un modelo de división asimétrica del trabajo en el que el hombre seguiría siendo el sustentador principal del hogar, y la mujer trabajaría de forma subsidiaria, dado que la oferta laboral estándar estaría destinada en su mayor medida a él.

Sin embargo, cada vez son más las mujeres que para contrarrestar las dificultades a las que se estarían enfrentado para acceder un puesto de trabajo estable, a tiempo completo, bien remunerado, etc., y en igualdad de condiciones a las de los varones, estarían decidiendo de manera voluntaria y, como medida estratégica de adaptación al entorno para aminorar los efectos negativos sobre sus vidas principalmente laborales, siendo conscientes en muchos de los casos de que la maternidad podría estar siendo una de las causas agravantes de dicha discriminación, adoptar alguna de las siguientes estrategias:

En primer lugar, la de posponer el momento de la maternidad hasta adquirir ciertas garantías sobre el empleo, como por ejemplo podrían ser, hasta tener cierto grado de antigüedad en la empresa de manera que su posición dentro de la organización estuviese más consolidada, o la de esperar a que su contrato

fuese de carácter indefinido y proporcionase a la trabajadora mayor seguridad sobre la permanencia en el puesto, a pesar de su estado.

A través de los testimonios de las entrevistadas podemos ejemplos de ambas. En el primero de los casos, la trabajadora decidió que el mejor momento para tener al primero de sus dos hijos, era cuando se encontraba en situación de desempleo, nada más ser despedida de su último puesto de trabajo por motivos organizacionales. Una vez pasado el periodo de baja por maternidad, encontró un puesto de trabajo para el que fue contratada de manera temporal. Sin embargo, tras prorrogar su contrato de duración determinada, decidió posponer tener a su segundo hijo hasta que éste adquiriera la condición de indefinido, y de este modo garantizar en la medida de lo posible la permanencia en el puesto. A causa de esto, ella reconoce que entre sus hijos hay más años de diferencia de los que le hubiese gustado, no solo por el tiempo de “espera estratégica”, sino porque su edad era más avanzada cuando trató de quedarse embarazada, lo que hizo que le resultase bastante más costoso.

En el caso otra de nuestras entrevistadas, quien admite que le hubiese gustado ser madre a los 25 años, ante la inestabilidad de sus ingresos y por miedo a ser despedida, tomó la decisión de posponer su maternidad. Fue 11 años más tarde cuando, frente a las mismas condiciones económicas, y ante la imposibilidad de encontrar un trabajo mejor remunerado, decidió finalmente ser madre por miedo a que su situación nunca mejorase, y a que su edad fuese demasiado avanzada.

Del mismo modo, otra de las estrategias adoptadas podría estar siendo la de reducir el número de hijos que se tienen frente al número deseado, e incluso la de renunciar a ellos. En algunos casos esto podría ser una decisión razonada y, en otros, a consecuencia de que la espera de la mujer fuese tan larga que su fertilidad disminuyese de manera que no se lo permitiese.

Esta manera de abordar el problema requiere especial atención ya que, como consecuencia, los índices de natalidad estarían disminuyendo hasta niveles por debajo del mínimo para garantizar el remplazo generacional (ver Figura 3. Pirámide de población en España. A 1 de enero de 2016), y con él la propia sostenibilidad del sistema de bienestar en el que se basa la sociedad. Además, se estaría produciendo un envejecimiento de la población que, gracias a los avances tecnológicos en el campo de la medicina, cada vez sería más longeva.

En este aspecto, dos de las entrevistadas afirman que les habría gustado tener más hijos. La primera de ellas declara que, a pesar de que le encantaría ser madre por tercera vez, considera que resultaría necesario abandonar su puesto de trabajo porque el que tiene no le permitiría conciliar. Sin embargo, sin la retribución que percibe este, no le sería posible económicamente tener un tercer hijo, por lo que se conforma con su situación actual.

En el caso de la segunda, aunque le gustaría que su única hija tuviese un hermano/a, decide renunciar a ello. El motivo de ello es que considera que económicamente no podría permitírselo, porque actualmente se encuentra en desempleo y sin derecho a percibir prestación, y porque quedarse embarazada le dificultaría la labor de encontrarlo. Y en segundo lugar, porque a sus casi 37 años de edad piensa que, si consiguiese encontrar un empleo, cuando éste se convirtiese en estable, ella sería demasiado mayor para quedarse embarazada.

12. CONCLUSIONES:

Aunque la incorporación de la mujer al mercado laboral se consolidó de forma masiva durante los años 60, no fue hasta los años 80 cuando este fenómeno se produjo en España a causa de la particularidad de sus condiciones políticas y sociales del momento. No obstante, y aunque cuenta ya con una antigüedad que supera los 30 años, todavía no puede afirmarse que las condiciones a las que se enfrentan las mujeres en este aspecto sean de igualdad con respecto al hombre.

A pesar de la diversidad de los motivos que podrían explicar la existencia de esta falta de igualdad, el presente trabajo se ha centrado tan solo en uno de ellos: la posible discriminación sufrida por las mujeres a causa de su potencial maternidad.

Para ello, mediante el presente trabajo se ha realizado un análisis desde la vertiente sociológica, partiendo de los valores que a través del entorno europeo tratan de transmitirse e inculcarse en todos los países que lo conforman, desde el momento de la fundación de la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1958 para disminuir la posible conflictividad entre el reducido número de países que la componían, pasando por su transformación en la Unión Europea (UE) en 1993 con la inclusión de nuevos países, y su evolución basada en los Tratados de carácter vinculante para todos los países miembro y las Directivas derivadas de ellos.

Aunque la legislación de partida sería la misma para todos los países, la fusión de ésta con la sociedad que la traspone es la que determinaría, en función de sus características culturales, políticas, tejido empresarial, etc, el tipo de entorno resultante y su grado de efectividad con respecto a los objetivos establecidos por la Unión Europea, los cuales son en este caso los de “promover los derechos humanos” y, más concretamente con respecto a la reducción de la desigualdad en cuestión de género, combatir “la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres (...)” UE (2009).

Así pues, dentro de las fronteras de la sociedad europea, se encontrarían diversos modelos de Estado de Bienestar, en base a factores diferenciadores como el trato a la maternidad, según el grado de apoyo ofrecido mediante sus políticas públicas a la conciliación de vida familiar y laboral. Dichos modelos de Estado de Bienestar serían, según establece Almudena Moreno (2007) a partir de los estudios elaborados por Esping Andersen (2000), Trifiletti (1999), Cousins (2001), Daly (2000), Castles (2003), Sainsbury (1999) y Korpi (1999), los siguientes:

En primer lugar, el Modelo Socialdemócrata, presente en países del norte como Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca, estaría caracterizado por la terciarización y flexibilidad orientada a ambos sexos en el mercado laboral, con una ideología basada en el trabajo familiar compartido a partir de la cual las políticas familiares en cuestión de empleo irían destinadas a ambos progenitores. De este modo, se promovería el desfamiliarismo e igualitarismo mediante un modelo de conciliación público e individualizado, y una economía familiar basada en la división simétrica de roles de género, por lo que la presencia de la mujer en el mercado laboral sería elevada y continua, predominantemente a tiempo completo y sin interrupciones o descansos a lo largo de su trayectoria laboral para hacerse cargo del cuidado de la familia.

El modelo Conservador existente en Alemania, Austria y en menor medida en Países Bajos, Bélgica y Francia, se caracterizaría por su orientación familiarista de la figura del varón sustentador, por unos

derechos desiguales entre cónyuges a causa de una participación desigual en el mercado de trabajo, y por las generosas ayudas a las madres para que retornen a valores conservadores. Consecuencia de ello sería la reducida participación femenina en el mercado laboral, predominando la discontinuidad para el cuidado familiar.

Reino Unido e Irlanda conformarían el modelo Liberal de Estado de Bienestar, con una división del trabajo caracterizada por la segmentación y la flexibilidad de carácter asimétrico, mediante el fomento del trabajo del varón a tiempo completo y el de la mujer a tiempo parcial, y la privatización de los servicios familiares. La consecuencia sería una elevada y discontinua participación de la mujer en el mercado laboral.

Por último, el modelo Mediterráneo, que se encuentra en países como España, Italia, Grecia y Portugal, cuyo mercado laboral se caracteriza por la terciarización y dualización, reforzado por un alto volumen de economía sumergida a causa de un tejido empresarial basado mayoritariamente en pymes. La división del trabajo sería estricta en su origen, considerando a la mujer como madre y esposa, aunque actualmente ha evolucionado hacia un modelo asimétrico, en el que la mujer trabajaría de manera subsidiaria, a tiempo completo ante la escasa oferta de trabajo a tiempo parcial, hasta el momento del nacimiento de los hijos en el que dada la escasa y nada subvencionada oferta de servicios familiares, abandonaría el mercado de trabajo o buscaría el apoyo de sus predecesores para poder mantener el puesto de trabajo.

Para determinar el tipo de tejido empresarial español, se han tomado como referencia datos extraídos del INE y el DIRCE, mediante los cuales puede determinarse su composición mayoritaria por pequeñas y medianas empresas, cuyo número de trabajadores no alcanza los 250, y con un volumen de anual de negocios inferior a los 50 millones de euros. Dado su reducido tamaño, estas empresas serían más vulnerables frente a las turbulencias, por lo que podría valorarse la hipótesis de que este fuera uno de los aspectos en los que basarían ciertas conductas discriminatorias asociadas a la maternidad.

No obstante, la empresa es entendida cada vez más como una organización integrada dentro del conjunto de la sociedad, y preocupada por la repercusión de su actividad económica y sus acciones, lo que representa una de las principales áreas de influencia sobre la que trabajar para combatir la desigualdad en el mercado laboral. Además, para fomentar y premiar a las empresas que aplican medidas de mejora dentro de sus organizaciones, y que ello pueda repercutir positivamente sobre su actividad, organizaciones como la Fundación Más Familia han puesto en marcha la posibilidad de certificación EFR a través de AENOR o Bureau Veritas como empresa familiarmente responsable. De este modo las empresas podían ver mejorada su reputación e imagen de marca, adquirir prestigio como herramienta competitiva, atraer y fidelizar a sus trabajadores al tiempo que motivarlos.

Para contrastar sin embargo el entorno teórico expuesto a lo largo de todo el trabajo con una perspectiva que nos acerque más a la realidad social actual del mercado laboral, se han realizado una serie de entrevistas de carácter semiestructurado a mujeres con perfiles considerados como relevantes: dos profesionales de los RRHH y selección de personal, y dos trabajadoras que han resultado víctimas de discriminación de género basada en su maternidad. Los temas a abordar han sido los siguientes:

En primer lugar, se ha abordado la división del trabajo y solidaridad familiar basados en el Modelo Mediterráneo de Estado de Bienestar. Los testimonios de las tres mujeres entrevistadas que son madres, nos indican que existiría una división desigual del trabajo familiar, en la que la mujer estaría culturalmente

considerada como madre y esposa que se hace cargo del cuidado de los hijos, y que se trabajaría de manera complementaria al salario de su marido. Además, ante la imposibilidad de conciliación, en algunos casos tratarían de reducir su jornada laboral o, en otros, abandonarían su puesto de manera intermitente para la crianza de los hijos, ayudándose de servicios familiares privados, los cuales tienen un elevado coste, por lo que a su vez, contarían con la ayuda de sus progenitores estableciéndose así relaciones de dependencia intergeneracional.

Por otro lado, la dualización que caracterizaría al modelo de estado de bienestar mediterráneo estaría fragmentando aún más las estructuras internas de algunas organizaciones en las que las entrevistadas han trabajado. Estas mujeres estarían llevando a cabo acciones discriminatorias en la medida en la que los hombres estarían ostentando los puestos de mayor poder y consolidación, a los que se asociarían niveles retributivos superiores, y las mujeres ocuparían aquellos puestos de menor responsabilidad, con contratos de trabajo temporales o de menor estabilidad y, en consecuencia, estarían percibiendo salarios inferiores. Todo ello podría a su vez relacionarse con la maternidad en la medida en la que las trabajadoras mujeres podrían ser consideradas como fuente habitual de absentismo.

Asimismo, de las mujeres a las que se ha entrevistado, una de ellas ha expuesto que, en alguna ocasión, se ha enfrentado a preguntas discriminatorias durante una entrevista de trabajo tales como su estado civil, o su intención de tener o no hijos en un futuro. Otra de ellas, trabajadora de una consultora de RRHH cuya actividad es la de realizar el proceso de selección para las empresas para las que presta servicios, indica que vive la discriminación a diario mediante los requisitos que la empresa cliente establece, siendo uno de ellos el género del candidato a seleccionar. Según su experiencia, es en los puestos de menor cualificación, donde hay más oferta de candidatos, donde la discriminación está más presente.

Pero la discriminación no se reduce al momento del acceso al puesto, sino que ésta puede producirse en el momento en el que una trabajadora embarazada solicita la baja prematura por riesgo durante el embarazo, como es el caso de una de nuestras entrevistadas, a la que su empresa presionó para que resistiese lo máximo posible evitar tener que sustituirla, a riesgo de sufrir efectos negativos para el feto, o en el momento de la renovación de un contrato temporal, como nos indica otra de las entrevistadas, la cual no se produce a pesar de que la empresa comunica abiertamente su intención de seguir contando con ella, una vez terminado por supuesto el periodo correspondiente a la baja por maternidad de la trabajadora.

También podrían darse situaciones discriminatorias una vez se reincorporasen las trabajadoras al puesto de trabajo y solicitasen a la empresa facilidades para conciliar, como por ejemplo serían la reducción de jornada amparada por el Estatuto de los Trabajadores, o la solicitud de un turno fijo. En el primero de los casos, una de las entrevistadas, a pesar de que sus horarios de trabajo le hacen imposible conciliar con su vida familiar, prefiere renunciar a ello por miedo a las posibles consecuencias que ha podido observar cuando compañeras suyas se han visto en la misma situación. En el caso de éstas, se les habrían puesto impedimentos para reducir su jornada o, en caso de hacerlo, no se habría producido una reducción proporcional de la carga de trabajo, por lo que a efectos prácticos solo se habría reducido su salario, ante la necesidad de estas trabajadoras de realizar horas extras no reconocidas para poder cumplir objetivos. Además, al solicitar el restablecimiento de su jornada, se les habría puesto objeciones al respecto.

En el caso de otra de ellas, al solicitar la reducción de jornada, la empresa se la habría denegado, optando por hacerle mobbing ante la persistencia de su solicitud, mediante el cambio de turnos o de centro de

trabajo de manera injustificada y sin previo aviso, o la exigencia de realizar horas extra bajo amenaza, etc. con la finalidad de que desistiese en su solicitud o abandonase la empresa ante la incapacidad de soportar la presión.

Por último, y asumiendo las trabajadoras que la maternidad podría estar suponiendo un motivo de discriminación, estarían decidiendo de manera voluntaria y, como medida estratégica de adaptación al entorno para aminorar los efectos negativos sobre sus vidas principalmente laborales, posponer el momento de la maternidad hasta adquirir ciertas garantías sobre el empleo, como por ejemplo, hasta tener cierto grado de antigüedad en la empresa de manera que su posición dentro de la organización estuviese más consolidada, o esperar a que su contrato fuese de carácter indefinido, o la de reducir el número de hijos que se tienen frente al número de hijos deseado, e incluso la de renunciar a ellos. En algunos casos esto podría ser una decisión razonada y, en otros, a consecuencia de que la espera de la mujer fuese tan larga que su fertilidad disminuyese de manera que no se lo permitiese. De cualquier manera, la reducción progresiva y continuada de los índices de natalidad estarían ya en la actualidad amenazando la sostenibilidad del propio sistema de bienestar dado que no se estarían alcanzando los niveles mínimos de remplazo generacional, por lo que se estaría produciendo un envejecimiento de la población que, gracias a los avances de tecnológicos en el área de la medicina, cada vez sería más longeva.

Así pues, a través de los apartados expuestos con anterioridad, no solo se pondría en evidencia que dicha discriminación se encontraría efectivamente latente en el mercado laboral español, sino la gravedad que esto supondría a causa del desperdicio de buena parte del talento y potencial existente como motor de desarrollo social que se estaría produciendo, además de la ineficiencia económica que supondría para el Estado el no ser capaz de revertir en forma de beneficios la elevada inversión realizada en formación de aquellas mujeres a las que el mercado laboral estaría excluyendo.

Del mismo modo, que el colectivo femenino se estuviese enfrentando a tantas barreras de entrada al mercado laboral, o que sus condiciones no sean de igualdad a las de los varones, seguiría fomentando estructuras familiares basadas en el modelo nuclear, o aquellas en las que el empleo femenino se daría de forma únicamente subsidiaria, lo que haría a estas mujeres familiarmente dependientes, e incluso víctimas expuestas a riesgo de exclusión social, o a sobrepasar el umbral pobreza en casos extremos, lo que a su vez supondría un coste social del que el Estado debería responder.

Es por ello que resultaría necesario trabajar duro en analizar y evaluar, tanto las estrategias adoptadas hasta el momento como los resultados obtenidos a partir de ellas, para lograr que la igualdad en materia de género se llegase a convertir en una realidad social consolidada en todos los ámbitos y entornos, y de este modo, se revirtiesen los efectos socioeconómicos negativos que estarían generando.

Además, el estudio de los modelos de estado de bienestar de otros países podría resultar revelador en cuanto a posibles medidas a incorporar, teniendo en cuenta siempre las peculiaridades que caracterizan a la sociedad española, e implantándose de manera progresiva y coherente con respecto a la cultura existente, estableciéndose unos objetivos a medio/largo plazo de la sociedad que se quiere llegar a crear, para lo que a su vez será necesario realizar un gran ejercicio, mediante el uso de los diversos de los agentes sociales existentes, de concienciación y educación en términos de evolución de los ciudadanos.

13. RESUMEN:

Que la presencia de la mujer en el mercado laboral tenga en España una antigüedad superior a 30 años no significa que las condiciones a las que se enfrenta sean de igualdad con respecto al hombre.

Aunque los países de la UE se basan en los mismos objetivos, existen diversos modelos de Estado de Bienestar: Socialdemócrata, Conservador, Liberal, y el Mediterráneo, donde se encontraría España.

Estaría caracterizado por el familiarismo y la división asimétrica del trabajo, basada en el dualismo y la terciarización del mercado laboral, la cual podría generar condiciones desiguales para las mujeres a causa de su maternidad, quienes estarían adoptando comportamientos de solidaridad familiar, reduciendo o abandonando temporal o definitivamente su trabajo para dedicarse a la crianza de los hijos, e incluso retrasando la edad de maternidad, reduciendo el número de hijos a tener, o renunciando a ellos, lo que estaría repercutiendo negativamente sobre el remplazo generacional.

14. BIBLIOGRAFÍA:

Arenas Posadas, C. (2003). *Historia económica del trabajo (Siglos XIX y XX)*. Madrid, España: Tecnos.

Ariza, A., De la Rica, S. y Ugidos, A. (2003). The effect of flexibility in working hours on fertility: a comparative analysis of selected european countries. *addi*. Recuperado de <https://addi.ehu.es/handle/10810/6867>

De la Rica, S. e Iza, A. (2003). Career planning in Spain: Do temporary contracts delay marriage and parenthood?. Recuperado de www.eapmaster.org/sara_delarica/docs/reho-rev.pdf

De la Rica, S. y González de San Román, A. (2016). Gender Gaps in PISA Test Scores: The Impact of Social Norms and the Mother's Transmission of Role Attitudes. *Estudios de Economía Aplicada*. Vol. 34-1. 79-108. Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp6338.pdf>

De la Rica, S. y Gorjón, L. (2015). The Impact of Family Friendly Policies in Spain and their Use throughout the Business Cycle. *IZA*. (núm. 9550). Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1186/s40174-016-0059-0>

Escapada Garrachón, R. y Martínez Ten, L. *Escuela de Administración Pública de Extremadura*. Recuperado de eap.gobex.es/external/guía_formacion_igualdad/inicio.html

Fabregat Monfort, G (2008). *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo. La posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

Fernández-Crehuet Santos, J.M. (2016). *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo*. Madrid, España: Pirámide.

Fundación Más Familia. Recuperado de www.masfamilia.org

Gurdián-Fernández, A (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. San José, Costa Rica: IDER.

Instituto Nacional de Estadística. (2017). Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España. Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2017. *Notas de prensa*. 31 de julio de 2017. Recuperado de www.ine.es/prensa/dirce_2017.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Gobierno de España. Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Moreno Mínguez, A. (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*. Madrid, España: CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Pazos Morán, M. (2013). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid, España: Catarata.

Salido, O. (2015). La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate. *ResearchGate*. Recuperado de cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0191/asp058.pdf

Salort i Vives, S. (2012). *Revoluciones industriales, trabajo y Estado del Bienestar. La gran ruptura mundial contemporánea*. Madrid, España: Sílex.

Valles, M.S. (2ª edición). (2014). *Entrevistas cualitativas*. Madrid, España: CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Unión Europea. (2007). Tratado de Lisboa por el que se modifican el tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. BOE núm. 286, 100309-100500. Recuperado de <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-18898>

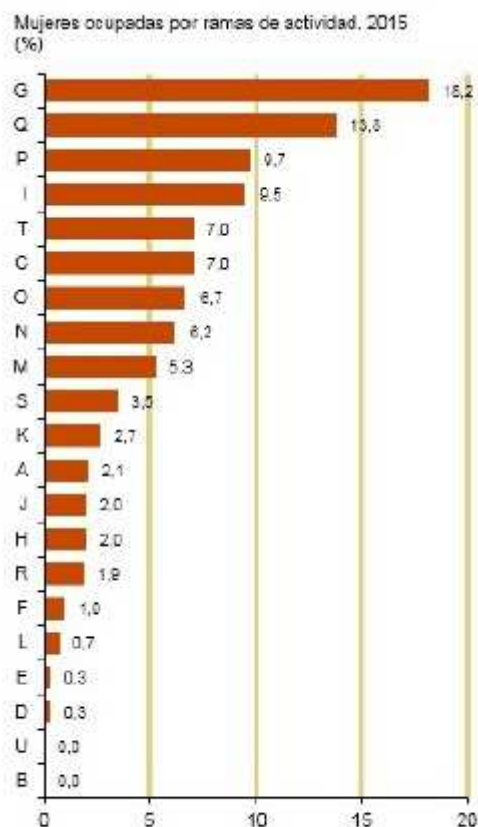
15. ANEXOS:

Figura 2. Ocupación según rama de actividad y periodo.

Ramas de actividad económica

Se considera la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE-2009) a nivel de un dígito:

- A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y Defensa, seguridad social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Figura 3. Pirámide de población de España. A 1 de enero de 2016.

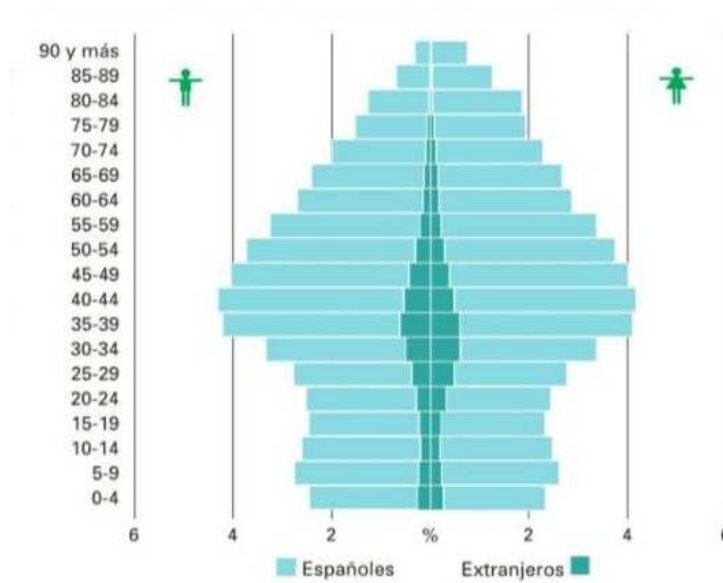


Tabla 1. Empresas activas según sector económico, por intervalo de asalariados. Datos a 1 de enero de 2017.

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
TOTAL	3.282.346	198.805	402.923	753.503	1.927.115
Sin asalariados	1.823.250	78.115	253.652	377.019	1.114.464
De 1 a 2 asalariados	894.179	51.329	92.404	239.774	510.672
De 3 a 5 asalariados	298.744	24.289	29.923	80.908	163.624
De 6 a 9 asalariados	120.696	14.608	12.522	29.939	63.627
De 10 a 19 asalariados	77.632	14.311	8.787	14.537	39.997
De 20 o más asalariados	67.845	16.153	5.635	11.326	34.731

